

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MIKROBISNIS DIGITAL SEJAHTERA**

SKRIPSI

OLEH :

WILLIAM SURYA GOUTAMA

20190500174

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MIKROBISNIS DIGITAL SEJAHTERA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

WILLIAM SURYA GOUTAMA

20190500174



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : William Surya Goutama
NIM : 20190500174
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikro Bisnis Digital Sejahtera

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 17 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mikro Bisnis Digital Sejahtera

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : William Surya Goutama

NIM : 20190500174

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Pengaji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 17 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

Eso Hernawan S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pujiarti, SE., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : William Surya Goutama

NIM : 20190500174

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

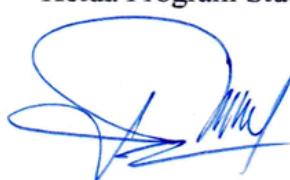
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin, dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Mikro Bisnis Digital Sejahtera

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 17 Juli 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

Eso Hernawan S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : William Surya Goutama
NIM : 20190500174
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mikrobisnis Sejahtera

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** dalam Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 28 Februari 2024.

Nama Penguji

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0421107101

Tanda Tangan

Penguji I : **Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**
NIDN : 0421077402

Penguji II : **Rinitha Parameswari, S.Pd., M.Si.**
NIDN : 0403128003

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 18 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



William Surya Goutama

NIM : 20190500174

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : William Surya Goutama

Nama : 20190500174

Jenjang Studi : Strata (S1)

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 06 Maret 2024



(William Surya Goutama)

20190500174

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIKROBISNIS
DIGITAL SEJAHTERA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera, dimana penelitian ini menggunakan teknik sapling jenuh dengan jumlah responden 38 orang. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan meliputi pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan peneliti dengan metode penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung di lapangan, dimana kuesioner disebar secara acak terhadap 38 orang responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 29, teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*. Uji analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian ini menegaskan, bahwa nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2,212 lebih besar dari t tabel sebesar 2,030 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,06, lalu nilai t hitung disiplin sebesar 5,492 lebih besar dari t tabel sebesar 2,030 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,06, lalu nilai t hitung motivasi kerja sebesar 2,300 lebih besar dari t tabel sebesar 2,030 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,06, artinya masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk F hitung F hitung sebesar adalah 101,737 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $101,737 > 3,27$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) secara signifikan antara variabel lingkungan kerja, variabel disiplin, dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka model analisis tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, DISCIPLINE, AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MIKROBISNIS
DIGITAL SEJAHTERA**

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the influence of the work environment, discipline and work motivation on employee performance at PT. Prosperous Digital Microbusiness. This research is a quantitative study that describes and explains the influence of the work environment, discipline and work motivation on employee performance at PT. Prosperous Digital Microbusiness. The research population is employees of PT. Sejahtera Digital Microbusiness, where this research used a saturation sampling technique with a total of 38 respondents. The data collection techniques that researchers use include primary data collection and secondary data collection. Primary data was collected by researchers using the method of distributing questionnaires and direct observation in the field, where questionnaires were distributed randomly to 38 respondents. Data analysis was carried out using the SPSS version 29 program, data testing techniques used in this research included validity tests, reliability tests with Cronbach's alpha. Test multiple linear regression analysis to test and prove the research hypothesis.

For t count, the t count work environment value of 2.212 is greater than the t table of 2.030 with a significance of 0.000 less than 0.06, then the t count value of discipline is 5.492 greater than the t table of 2.030 with a significance of 0.000 less than 0, 06, then the calculated t value of work motivation is 2.300 greater than the t table of 2.030 with a significance of 0.000 less than 0.06, meaning that each has a significant influence between work environment, discipline, work motivation on employee performance.

For F count F count is 101.737 with a significant level of 0.000 where the number 0.000 <0.05 and also F count> F table or $101.737 > 3.26$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a simultaneous (together) effect significantly between work environment variables, discipline variables, and work motivation variables on employee performance, then the analysis model is feasible and appropriate for predicting employee performance.

Keywords: Work Environment, Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, dan berkat-Nya yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen pada Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

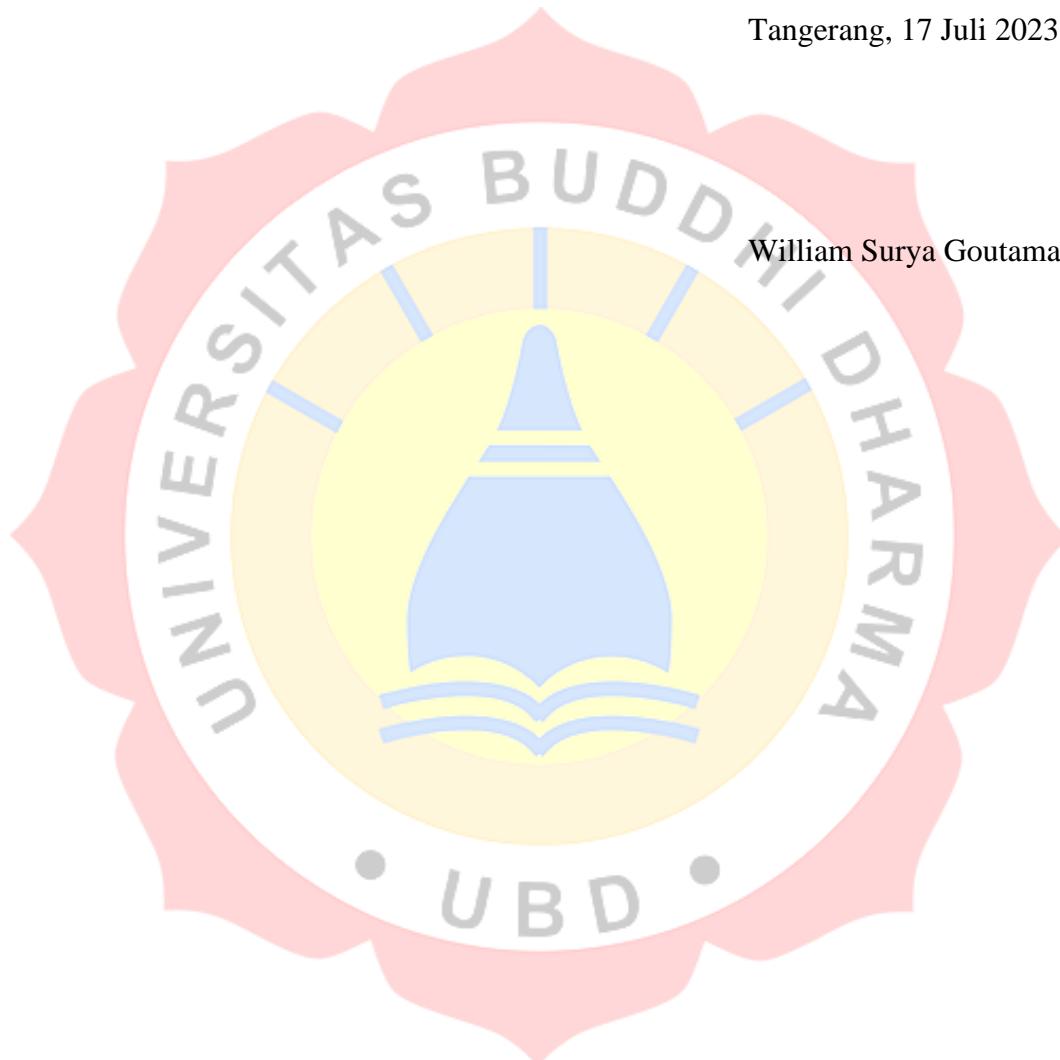
1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma
4. Ibu Pujiarti, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu memberikan bimbingan, arahan dan menyediakan waktu demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Pimpinan PT Mikrobisnis Digital Sejahtera yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian di perusahaan.
7. Kepada seluruh staff PT Mikrobisnis Digital Sejahtera yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada orang tua dan adik saya yang telah memberikan dukungan dan motivasi baik secara moril maupun non moril sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Kepada teman teman perkuliahan, 3 sahabat, rekan kerja, dan lainnya, terima kasih telah memberikan semangat dan bantuan sehingga penyusunan skripsi ini

dapat terselesaikan dengan baik.

Akhir kata, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Baik dari segi penyusunan, isi, dan tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan Terima kasih.

Tangerang, 17 Juli 2023

William Surya Goutama



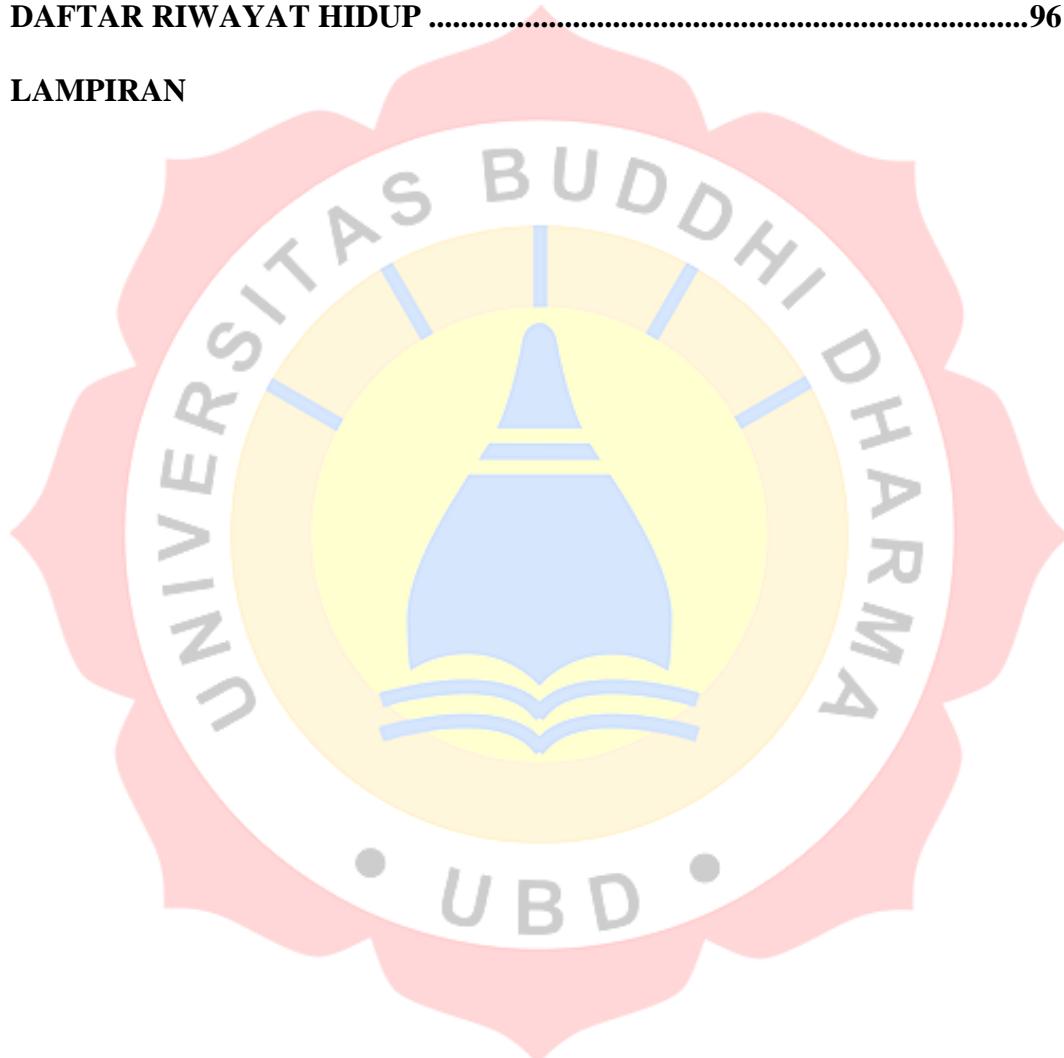
DAFTAR ISI

COVER LUAR	Halaman
COVER DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5

F. Sitematika Penulisan Skripsi.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Tinjauan Tentang Manajemen.....	8
2. Lingkungan Kerja.....	13
3. Disiplin	15
4. Motivasi Kerja.....	19
5. Kinerja Karyawan	19
B. Hasil Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Perumusan Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Objek Penelitian	25
1. Profil PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera.....	25
2. Visi dan Misi	27
3. Struktur Organisasi.....	28
4. Deskripsi Kinerja.....	28
C. Jenis dan Sumber Data	31
1. Jenis Data	31
2. Sumber Data	31
D. Populasi dan Sampel	32

1. Populasi	32
2. Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Teknik Pengumpulan Data Primer	33
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder Keupustakaan	34
F. Operasional Variabel Penelitian.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	37
1. Uji Data	37
2. Uji Model	39
3. Uji Hipotesis.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	45
1. Uji Frekuensi Variabel Bebas dan Variabel Terikat	48
2. Analisis Uji Reliabilitas dan Validitas	72
B. Analisis Hasil Penelitian	84
1. Analisis Korelasi Berganda.....	84
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
3. Koefisien Determinasi.....	86
C. Pengujian Hipotesis	87
1. Uji t (Uji Parsial)	87
2. Uji F (Uji Simultan)	87
D. Pembahasan.....	88

BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

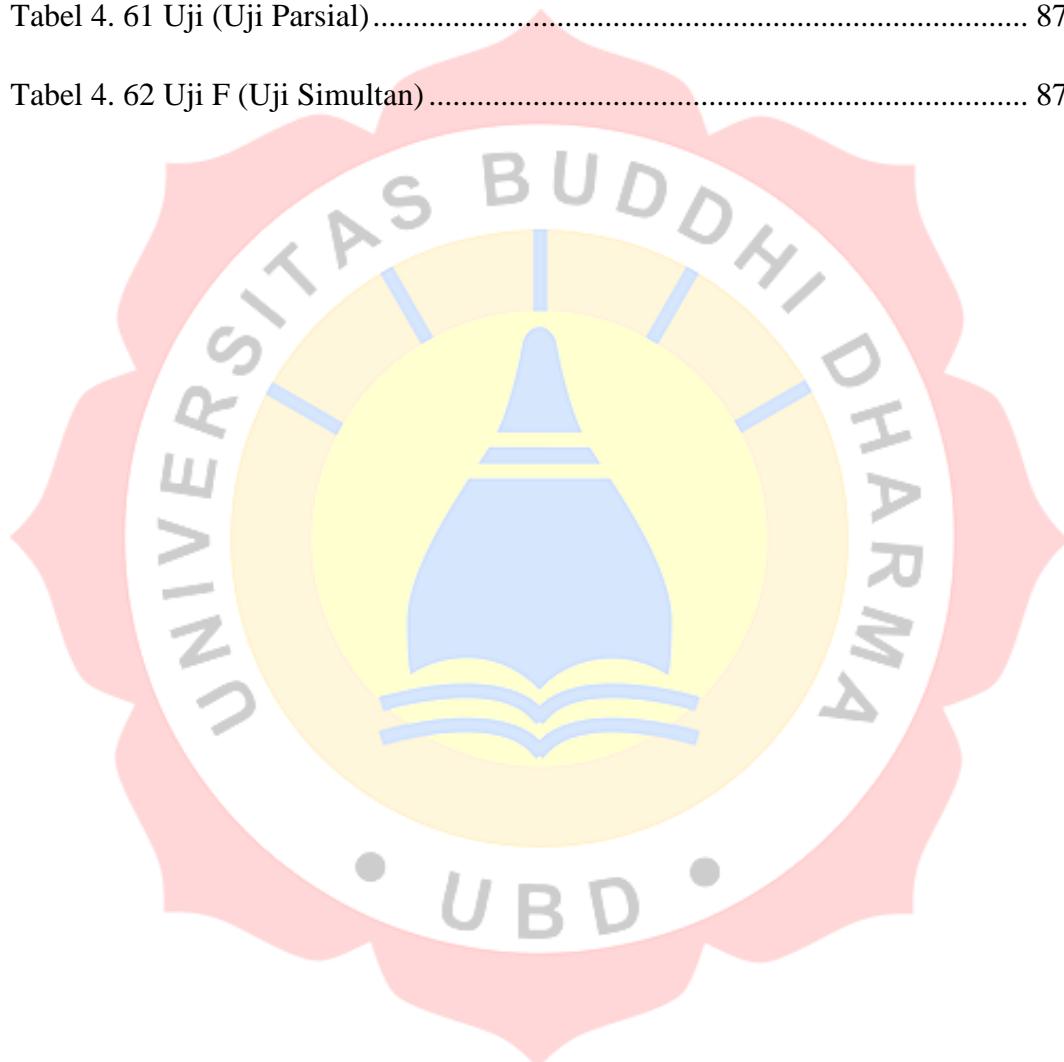
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 4. 1 Dara Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Penerangan Sudah Memadai.....	48
Tabel 4. 6 Data Responden Berdasarkan Penerangan dapat Membuat Bekerja dengan Lancar.....	48
Tabel 4. 7 Data Responden Berdasarkan Kenyamanan Lingkungan	49
Tabel 4. 8 Data Responden Berdasarkan Kebersihan Lingkungan	49
Tabel 4. 9 Data Responden Berdasarkan Keamanan Lingkungan	50
Tabel 4. 10 Data Responden Berdasarkan Hubungan Baik dengan Rekan Kerja	51
Tabel 4. 11 Data Responden Berdasarkan Perlakuan Baik Rekan Kerja.....	51
Tabel 4. 12 Data Responden Berdasarkan Suasana Kerja yang Kondusif.....	52
Tabel 4. 13 Data Responden Berdasarkan Ruang Kerja yang Tenang	52
Tabel 4. 14 Data Responden Berdasarkan Tata Warna Ruang	53
Tabel 4. 15 Data Responden Berdasarkan Perusahaan Memberitahu Peraturan dan Prosedur Kerja	54
Tabel 4. 16 Data Responden Berdasarkan Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Prosedur Kerja yang Ditetapkan.....	54

Tabel 4. 17 Data Responden Berdasarkan Diberikan Tugas Sesuai Kemampuan yang Dimiliki	55
Tabel 4. 18 Data Responden Berdasarkan Mengerjakan Tugas Sesuai dengan Bidangnya.....	56
Tabel 4. 19 Data Responden Berdasarkan Atasan Menjadi Teladan Bagi Bawahan	56
Tabel 4. 20 Data Responden Berdasarkan Diberikan Arahan dan Intruksi yang Baik dan Jelas	57
Tabel 4. 21 Data Responden Berdasarkan Datang Tepat Waktu ke Tempat Kerja	57
Tabel 4. 22 Data Responden Berdasarkan Mengerjakan Pekerjaan Sesuai dengan Arahan	58
Tabel 4. 23 Data Responden Berdasarkan Atasan Mengawasi Pekerjaan yang Dikerjakan	59
Tabel 4. 24 Data Responden Berdasarkan Mendapat Hukuman Jika Melanggar Aturan	59
Tabel 4. 25 Data Responden Berdasarkan Mendapat Apresiasi dari Hasil Kerja yang Diberikan	60
Tabel 4. 26 Data Responden Berdasarkan Memiliki Kesempatan untuk Mengembangkan Kemampuan	60
Tabel 4. 27 Data Responden Berdasarkan Mendapat Kemampuan untuk Mengikuti Pelatihan	61
Tabel 4. 28 Data Responden Berdasarkan Gaji yang Diberikan Cukup untuk	

Memenuhi Kebutuhan	62
Tabel 4. 29 Data Responden Berdasarkan Responden Berdasarkan Hasil Kerja yang Optimal Menjadi Fokus untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	63
Tabel 4. 30 Data Responden Berdasarkan Responden Berdasarkan Hasil Kerja Menjadi Contoh untuk Rekan Kerja	63
Tabel 4. 31 Data Responden Berdasarkan Bekerja Diperusahaan ini Dapat Mengembangkan Kemampuan.....	64
Tabel 4. 32 Data Responden Berdasarkan Mendapat Kesempatan untuk Meningkatkan Kinerja	65
Tabel 4. 33 Data Responden Berdasarkan Diikut Sertakan dalam Proses Pengambilan Keputusan	65
Tabel 4. 34 Data Responden Berdasarkan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Metode yang Dimiliki.....	66
Tabel 4. 35 Data Responden Berdasarkan Berusaha Semaksimal Mungkin untuk Menyelesaikan Pekerjaan	67
Tabel 4. 36 Data Responden Berdasarkan Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Arahann	67
Tabel 4. 37 Data Responden Berdasarkan Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target.....	68
Tabel 4. 38 Data Responden Berdasarkan Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Tapat Waktu	68
Tabel 4. 39 Data Responden Berdasarkan Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Cepat	69

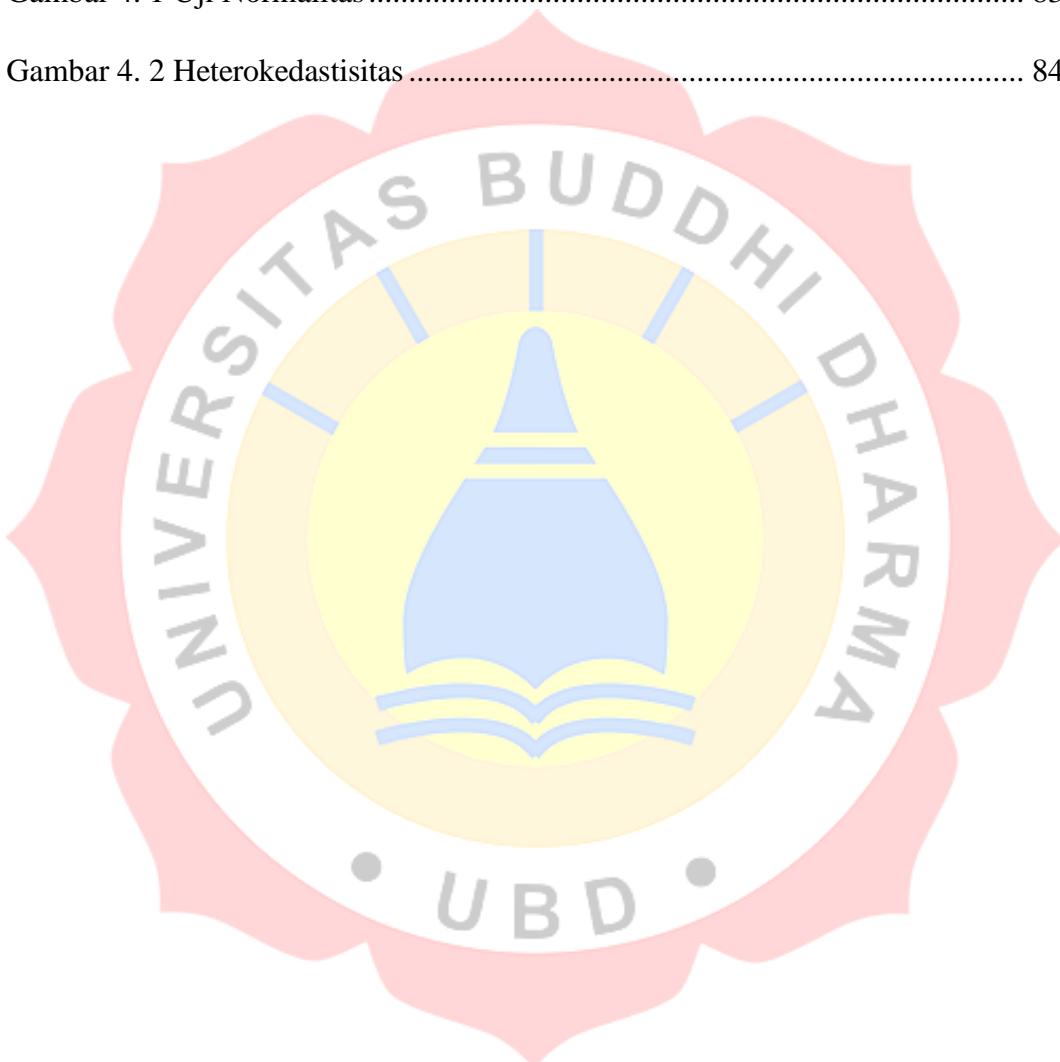
Tabel 4. 40 Data Responden Berdasarkan Berusaha Menggunakan Sumber Daya dengan Efektif.....	70
Tabel 4. 41 Data Responden Berdasarkan Berusaha Menjaga dan Merawat Fasilitas Perusahaan	70
Tabel 4. 42 Data Responden Berdasarkan Menggunakan Fasilitas Sesuai Peraturan.....	71
Tabel 4. 43 Data Responden Berdasarkan Mengerjakan Pekerjaan dengan Penuh Tanggung Jawab.....	71
Tabel 4. 44 Data Responden Berdasarkan Mengerjakan Pekerjaan dengan Penuh Tanggung Jawab.....	72
Tabel 4. 45 Case Prcessing Summary	73
Tabel 4. 46 Relialility Statistics.....	73
Tabel 4. 47 Item-Total Statistics	74
Tabel 4. 48 Case Prosessing Summary.....	75
Tabel 4. 49 Reliability Statistics.....	75
Tabel 4. 50 Item-Total Statistics	76
Tabel 4. 51 Case Processing Summary	77
Tabel 4. 52 Reliability Statistics.....	78
Tabel 4. 53 Item-Total Statistics	78
Tabel 4. 54 Prosessing Summary	80
Tabel 4. 55 Reliability Statistics.....	80
Tabel 4. 56 Item-Total Statistics	81

Tabel 4. 57 Uji Multikolinieritas.....	82
Tabel 4. 58 Analisis Korelasi Berganda.....	84
Tabel 4. 59 Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4. 60 Koefisien Determinasi.....	86
Tabel 4. 61 Uji (Uji Parsial).....	87
Tabel 4. 62 Uji F (Uji Simultan)	87

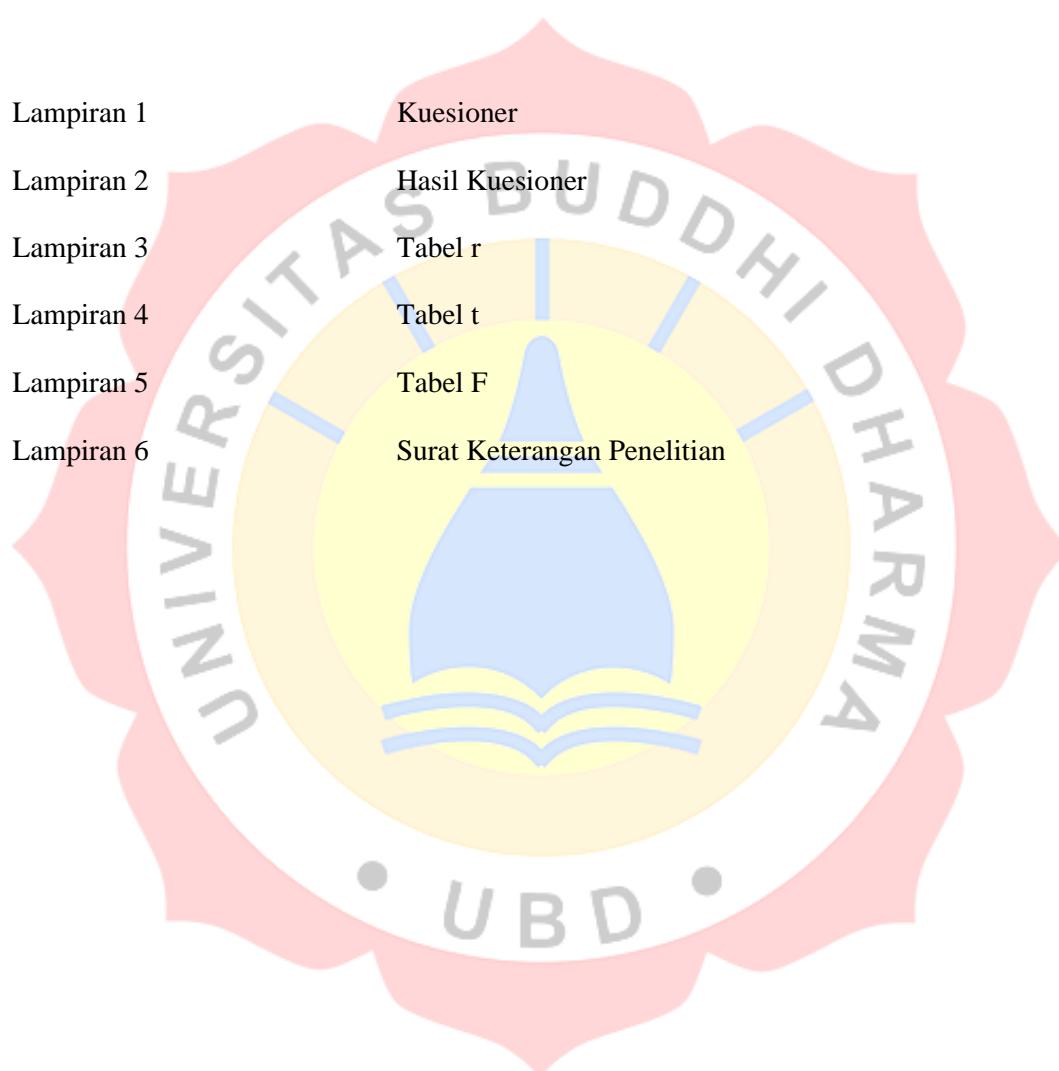


DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Potensi Pasar Rakyat Indonesia	3
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	83
Gambar 4. 2 Heterokedastisitas	84



DAFTAR LAMPIRAN

- 
- Lampiran 1 Kuesioner
 - Lampiran 2 Hasil Kuesioner
 - Lampiran 3 Tabel r
 - Lampiran 4 Tabel t
 - Lampiran 5 Tabel F
 - Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi. Manusia benar-benar saling berhubungan dan sulit dipahami berbeda dari mesin. Masalah yang berkaitan dengan mesin akan mudah diperbaiki, tetapi jika masalah tersebut terkait dengan manusia, maka harus diselidiki dengan strategi dan pemahaman tertentu (Wahidah et al., 2022). Tidak mudah mendapatkan karyawan yang selaras dengan organisasi atau lembaga, sehingga jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka akan bekerja maksimal untuk meningkatkan kinerja. Dalam ekonomi saat ini, setiap organisasi harus berupaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas di segala bidang. Untuk mencapai hal tersebut, setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga tercapai produktivitas kerja yang maksimal bagi organisasi.

Dengan begitu perusahaan harus memperhatikan karyawan untuk disiplin dalam bekerja, disiplin merupakan kehendak dari karyawan untuk menaati segala peraturan yang ada di dalam perusahaan. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka pekerjaan yang dikerjakan akan baik dan cepat selesai (Pitaloka, 2016). Disiplin dapat menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap perkerjaan yang di berikan (Ferawati, 2017).

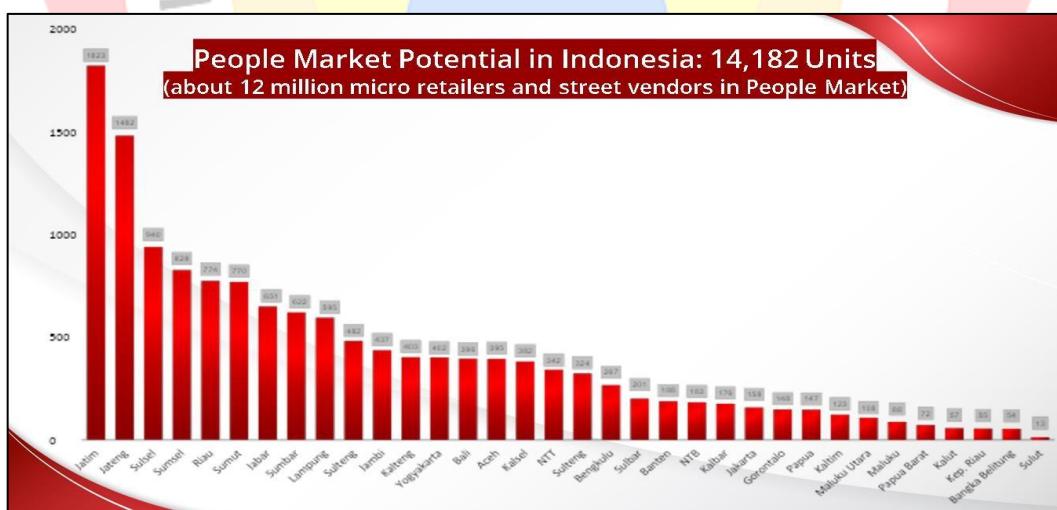
Organisasi bukan hanya sekedar mengharapkan SDM yang terampil, tetapi juga yang memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja dan giat dalam bekerja. Tetapi SDM tidak ada artinya bagi organisasi jika SDM tidak mau bekerja menggunakan keterampilan yang dimiliki. Dengan begitu manager di setiap perusahaan perlu menanamkan disiplin kerja yang baik kepada setiap bawahannya. Dalam memelihara disiplin yang baik merupakan hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar benar di jalankan.

Banyak organisasi yang tidak memperhatikan motivasi kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja agar dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja. Setiap karyawan tentunya memiliki perbedaan dari motivasi kerja pada dirinya masing masing. Contohnya ada yang ingin mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, ada yang ingin mendapatkan bonus dari hasil kerja kerasnya. Sangat penting bagi organisasi untuk melakukan perbaikan sistem motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk melakukan perbaikan sistem motivasi kerja dan disiplin bergantung pada SDM yang dimiliki organisasi, organisasi juga perlu memiliki karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan bersemangat dalam bekerja.

Dengan adanya motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Selain motivasi kerja lingkungan kerja dapat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja, karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja baik dan nyaman maka dapat memicu rasa puas dari karyawan sehingga dapat

memberikan kinerja karyawan yang maksimal, sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja kurang baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman dan tidak dapat memberikan kinerja karyawan secara maksimal.

Kinerja dapat terwujud jika ada manajemen dan pengelolaan yang baik, organisasi mendorong dan mengupayakan untuk meningkatkan kinerja dan potensi karyawan. Kinerja merupakan hasil dari kerja secara kuantitas dan kualitas karyawan. Jadi kinerja harus dibangun secara keseluruhan dan berkelanjutan untuk jangka panjang. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari kualitas dan kemampuan kompetitif dari SDM yang dimiliki. Kinerja karyawan sesuatu hal yang bersifat individu karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam melakukan pekerjaannya (Nurhandayani, 2022). Perusahaan dapat menilai karyawan dari hasil kerja masing-masing karyawan.



Gambar 1. 1 Potensi Pasar Rakyat Indonesia

Sumber: PT. MikroBisnis Digital Sejahtera

Gambar di atas merupakan potensi pasar rakyat yang berada di Indonesia yang dapat di raih oleh PT MikroBisnis Digital Sejahtera. Terlihat tidak meratanya jumlah binaan disetiap daerahnya. Jika dilihat dari hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dari PT Mikrobisnis Digital Sejahtera menurun. Sehingga PT Mikrobisnis Digital Sejahtera harus meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas. Maka penulis melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka beberapa permasalahan yang teridentifikasi sebagai berikut:

1. Perusahaan belum menetapkan standar K3 dalam meningkatkan kenyamanan pada lingkungan kerja.
2. Pelaksanaan peraturan masih tebang pilih apabila disiplin karyawan tidak sesuai dengan aturan yang ada.
3. Kompensasi maupun bonus yang ditawarkan pada awal masih kerja tidak diberikan sehingga membuat motivasi kerja karyawan tidak maksimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada

PT Mikrobisnis Digital Sejahtera?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera?
4. Apakah kerja, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka terdapat beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Bagi Perusahaan

Adapun manfaat dari penelitian ini bagi perusahaan yaitu perusahaan dapat mengetahui mengetahui seberapa besar pengaruh

lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Adapun manfaat dari penelitian ini bagi pembaca yaitu dapat mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Adapun manfaat dari penelitian ini bagi penulis yaitu untuk memenuhi salah satu syarat akademik untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di bidang Manajemen.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi dalam 5 (lima) sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Tinjauan Tentang Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut perspektif (Sarinah & Mardalena, 2017), menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”.

Menurut (Hery, 2018), menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain”.

Menurut (Ramdan & Sufyani, 2019), menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan”.

Dalam perspektif Hasibuan yang dikutip oleh (Gunawan & Sutrisna, 2022), bahwa manajemen sebagai pengawas dan pengorganisasian terhadap Sumber Daya Manusia yang diorientasikan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini mengidikasikan, bahwa menajemen sebagai pengorganisasian dalam setiap kegiatan yang ada dalam setiap

organisasi, baik dalam tataran mikro maupun makro memiliki peranan penting yang tidak dapat diremehkan keberdampakannya terhadap maju tidaknya suatu organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen adalah ilmu yang digunakan untuk mengatur dan mengembangkan potensi manusia dan organisasi, serta untuk merencanakan, mengatur, mengelola, pengarahan dan pengawasan terhadap pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kusnawan et al., 2021), menyatakan bahwa:

"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni mengelola hubungan dan peran karyawan untuk secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat".

Menurut (Darmadi, 2018), menyatakan bahwa :

"Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu planning, organizing, actuating, dan controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produksi dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien".

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017), menyatakan bahwa:

"Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang digunakan untuk mengatur dan mengelola peran dari sumber daya atau tenaga kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

c. **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Edwin B. Flippo, 2016), fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat

dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

c) Penggerakan (*Activating*)

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan- kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikanperbaikan terhadap penyimpangan- penyimpangan yang terjadi. Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan

program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

e) Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

f) Evaluasi (*Evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Dalam penelitian (Rachel & Kusnawan, 2022), menegaskan bahwa Sumber Daya Manusia sebagai aset penting dalam setiap perusahaan, memudahkan ketercapaian tujuan perusahaan dan tercapaianya tujuan yang maksimal dari perilaku manajerial yang terbentuk. Hal ini mensinyalir suatu organisasi untuk memperhatikan Sumber Daya Manusia yang dimiliki guna lebih produktif dan inovatif dalam setiap persaingan yang dihadapi oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Parameswari & Lie, 2023) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas . temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Menurut (Argelia & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode , serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

Menurut (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022), menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan”.

Lingkungan kerja yang dinamis dapat membangun kecukupan dalam menjamin organisasi menjadi tempat yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga (Hartono & Parameswari, 2021), memandang bahwa manajemen harus selalu memperhatikan lingkungan kerja yang berorientasi kepada pegawai. Karena lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kenyamanan kerja pagawai dan pada akhirnya akan meningkatkan kenyamanan kerja pegawai dan memiliki dampak terhadap suatu perusahaan.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para perkerja baik itu sarana maupun prasarana yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua yaitu:

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan.
Seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut (Parameswari & Lie, 2023), menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Latainer dalam (Sutrisno, 2019), menyatakan bahwa:

“Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019), menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuohnya. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut (Sutrisno, 2019), adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor Keladilan
- 6) Faktor Pelengawasan mellelkat
- 7) Faktor Sanksi hukuman

- 8) Faktor Keltelgasan
- 9) Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam (Purnama Dewi, 2019), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang

menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Samdudin dalam (Lestari, 2018), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Erlangga, 2017), menyatakan bahwa:

“Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”.

Menurut (Argelia & Sutrisna, 2023), menyatakan bahwa:

“Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan pengertian Motivasi Kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan hasrat atau kemauan dalam diri seseorang untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

5. Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2018), menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit

oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut (Mangkunegara, 2017), menyatakan bahwa:

“Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Amstrong dan Baron dalam (Mangkunegara, 2017), menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa pengertian Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

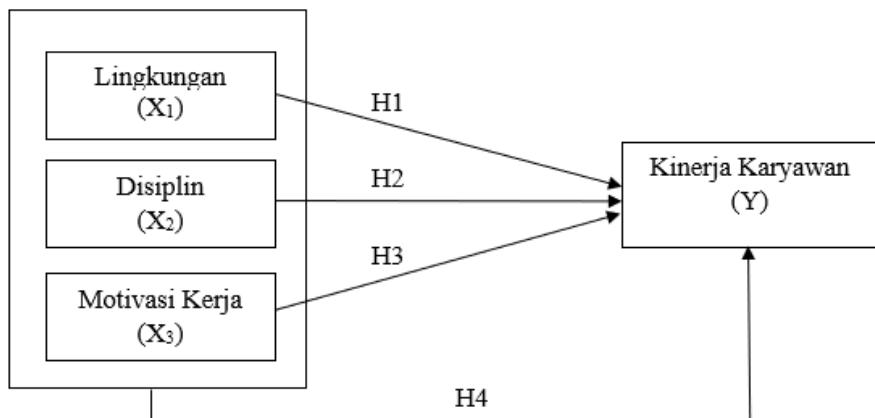
Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Skripsi	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
1	Ramadhan (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finnet Indonesia	1. Motivasi 2. Disiplin Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel Anova, bersarnya pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 11,332.	
2	Kurnia (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan GMF Aero Asia Sejahtera	1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel Anova, besarnya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 12,388.	
3	Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja	

No	Nama Penulis	Judul Skripsi	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
		Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel Anova, bersarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kinerja karyawan adalah 113, 787.	
4	Zakiah dan Dwiridotjahjono (2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo	1. Motivasi 2. Disiplin 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel Anova, besarnya pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 11,332.	
5	Ceissar et al. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel Anova, besarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin	

No	Nama Penulis	Judul Skripsi	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
			kerja terhadap kinerja karyawan adalah 55,343.	

C. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran**

D. Perumusan Hipotesis

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera.
- H2 : Diduga disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera.
- H3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera.
- H4 : Lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mikrobisnis Digital Sejahtera.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016), menyatakan bahwa:

“Penelitian Deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, dari satu variabel atau lebih (variabel independent) tanpa membuat perbandingan, atau mengaitkan dengan variabel lain”.

Menurut (Parameswari & Lie, 2023), menyatakan bahwa :

“Penelitian Kuantitatif adalah metode positivistik kerena berlandaskan pada filsafat positivisme, dan merupakan metode ilmiah atau *scientific* kerena sudah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis”.

B. Objek Penelitian

1. Profil PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera

Pada tahun 2017 PT Mikrobisnis Digital Sejahtera didirikan, dahulu bernama Jakmikro, perusahaan ini berdiri untuk menjembatani para pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Kemudian setelah berdiri selama 3 tahun perusahaan ini melakukan survei para pengusaha di beberapa kabupaten sekitar jakarta, dan pada tahun 2021 Jakmikro berganti nama menjadi INA mikro.

PT Mikrobisnis Digital Sejahtera (INAmikro) memiliki dua lokasi yaitu:

- a. Tempo Scan Tower, 32F berada di Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 3-4

Jakarta, 12910 (Kantor Pusat).

- b. Jl. BB No. 22, Menteng Dalam, Kecamatan Tebet, Jakarta Selatan 12870 (Kantor Operasional).

PT Mikrobisnis Digital Sejahtera (INAmikro) mempunyai platform untuk pencatatan digital keuangan yaitu MikroApps. Sejak 2017 INAmikro selalu mengembangkan dan memperbarui platform MikroApps. Pada tahun 2017 – 2020 INAmikro melakukan penelitian terhadap perilaku Pasar Rakyat dan mengidentifikasi suatu masalah utama yaitu masyarakat masih kurang melek terhadap literasi digital, pada tahun 2021 platform MikroApps Versi 3 dikembangkan dan diluncurkan.

INAmikro dengan misinya membantu para pedagang kecil dan pelaku UMKM agar mereka melek terhadap digitalisasi, selain itu juga membantu para pedagang dengan mendaftarkan usahanya melalui platform OSS Indonesia dalam bentuk Nomor Induk Berusaha (NIB). Dikarenakan Nomor Induk Berusaha (NIB) ini sangat bermanfaat untuk para pedagang seperti:

- a. Menyimpan data dalam suatu identitas

Pelaku usaha cukup menggunakan NIB sebagai salah satu dokumen yang dibutuhkan dengan dokumen pendukung yang dibutuhkan untuk mengurus perizinan.

- b. Mendapat Pendampingan Usaha

UMKM yang memiliki NIB akan memperoleh kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan pendampingan dari pemerintah.

- c. Memperoleh akses permodalan

Dengan memiliki NIB akan memudahkan akses dalam pengajuan pembiayaan ke lembaga keuangan bank dan non bank.

- d. Mendapatkan kepastian dan perlindungan usaha

Dengan mempunyai NIB ini para pelaku UMKM akan mendapatkan perlindungan secara hukum.

INAmikro juga memiliki kerja sama dengan bank seperti, (Bank Mandiri, Bank Raya Indonesia, Bank BNI, Bank BTN, dan Bank Syariah Indonesia) untuk memfasilitasi dukungan perbankan dan pembiayaan para pelaku UMKM. Selain itu INAmikro juga berkolaborasi dengan platform digital besar seperti LinkAja, Grab, dan Shopee.

2. Visi dan Misi

Visi PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera

- a. Digitalisasi, Edukasi, dan Sosialisasi di Pasar Rakyat di Indonesia agar pengusaha mikro bisa mendapatkan kesempatan untuk menaikkan usaha mereka.
- b. Membantu menghadapi 5 masalah (*pain point*) spesifik sektor mikro.
- c. Edukasi dan pembinaan khusus untuk pengusaha mikro di Pasar Rakyat dengan cara pendampingan dan turun langsung ke pasar.

Misi PT Mikrobisnis Digital Sejahtera sebagai berikut:

Misi sosial PT Mikrobisnis Digital Sejahtera adalah memperbaiki kesejahteraan kehidupan pengusaha mikro di Pasar Rakyat dengan menaikkan pengusaha mikro menjadi pengusaha kecil dan menengah.

3. Struktur Organisasi



Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera

Sumber: PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera

4. Deskripsi Kinerja

a. *Chief Technology Officer (CTO)*

Chief Technology Officer atau CTO merupakan eksekutif dalam perusahaan yang bertugas untuk mengembangkan teknologi. CTO biasanya memiliki tugas untuk mengontrol dan mengelola teknologi informasi dari perusahaan.

b. *Chief Executive Officer (CEO)*

Chief Executive Officer atau CEO merupakan pemimpin tertinggi yang ada dalam jajaran perusahaan. CEO bertugas untuk mengelola, merencanakan dan menganalisis segala aktivitas bisnis dari sumber daya, operasional, keuangan hingga pemasaran.

c. Komisaris

Komisaris merupakan satu pihak yang penting dalam

perusahaan. Komisaris bertugas untuk mengawasi setiap kegiatan operasional, mengawasi setiap kebijakan, mengawasi pelaksanaan rencana jangka panjang.

d. *Human Resource*

Human Resource merupakan seseorang yang bertugas untuk memastikan karyawan mendapat hak mereka dan puas dengan pekerjaan mereka. HR juga bertugas untuk mengurus semua sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja.

e. *Finance*

Finance bertugas untuk mengatur keuangan dari perusahaan, mencatat dan menginput semua transaksi keuangan dalam perusahaan, mengontrol aktivitas keuangan perusahaan, serta membuat laporan tentang keuangan perusahaan.

f. *Admin Staff*

Admin Staff bertugas untuk membantu membuat surat untuk perizinan, serta melakukan pencatatan dan perapihan data data dari perusahaan.

g. *National Wide Leader*

National wide leader merupakan pemimpin yang berada diatas mentor bertugas untuk membantu para mentor dalam skala nasional.

National wide leader juga bertugas untuk mengatasi segala kendala yang dihadapi para mentor.

h. *Mentor Leader*

Mentor leader bertugas untuk mengawasi dan mengontrol para

mentor yang bekerja di lapangan. Selain itu *mentor leader* berfungsi untuk membantu, memberi solusi dan mengatasi segala kendala yang dihadapi para mentor.

i. *IT Development & AI*

IT Development & AI bertugas untuk membantu mengembangkan program dari teknologi informasi dari perusahaan. Memberikan ide – ide baru terkait teknologi yang akan dikembangkan dan dibutuhkan oleh perusahaan.

j. *Social Media Specialist*

Social Media Specialist merupakan seseorang yang memahami dan diberikan tanggung jawab untuk mengelola akun sosial media dari perusahaan agar *branding* dari perusahaan tetap jalan melalui sosial media.

k. Mentor

Mentor bertugas untuk membantu dan mengedukasi masyarakat secara langsung. Melakukan proses akuisisi dalam pembuatan legalitas usaha, proses digitalisasi dan literasi keuangan dengan intervensi secara langsung terhadap para pelaku UMKM. Mentor terjun langsung untuk mengedukasi para UMKM dalam pencatatan digital keuangan, selain mengedukasi mentor juga mengajarkan bagaimana dalam perencanaan keuangan, pencatatan keuangan dalam sehari-sehari hingga proses pembuatan laporan keuangan dengan menggunakan platform MikroApps.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023), menyatakan bahwa:

“Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”.

b. Data Sekunder

Menurut (Kusnawan & Sinta Nanda, 2023), menyatakan bahwa :

“Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram”.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Menurut (Sutrisna & Matius, 2023), mengatakan bahwa :

“Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada peneliti sebagai pengumpul data”.

1) Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2016), mengatakan bahwa:

“Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

2) Observasi

Menurut (Sugiyono, 2016), mengatakan bahwa :

“Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”.

3) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016: 467), mengatakan bahwa :

“Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-depth interview, dimana wawancara semiterstruktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas dibandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat”.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016), mengatakan bahwa:

“Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sekunder. Sumber data sekunder tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau melalui orang lain”.

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa buku-buku pustaka, skripsi, jurnal, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang menunjang proses penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023), menyatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang terdapat pada objek atau subjek yang dipelajari tetapi meliputi semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mikrobisnis Digital Sejahtera yang berlokasi di Tebet, Jakarta Selatan sebanyak 38 orang.

2. Sampel

Menurut (Steffie & Kusnawan, 2023), mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 38 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus.

Menurut (Sugiyono, 2016), menyatakan bahwa :

“Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu:

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

- a. Kuesioner

Menurut (Parameswari & Lie, 2023), mengatakan bahwa :

“Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

- b. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2016), mengatakan bahwa :

“Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”.

c. Wawancara

Menurut (Kusnawan et al., 2020), mengatakan bahwa:

“Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-depth interview, dimana wawancara semiterstruktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas dibandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat”.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder Keupustakaan

Menurut (Sugiyono, 2016), mengatakan bahwa :

“Kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

F. Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian adalah definisi batasan pada rentang variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian, yang dirancang untuk menghindari kemungkinan makna ganda, dan kemungkinan mendefinisikan variabel sebagai ukuran dan metode pengukuran. Jadi variabel penelitian operasional adalah gambaran atau penjelasan dari variabel-variabel yang ada, dan penjelasan dari variabel-variabel yang menjadi penelitian dalam penelitian.

Tabel 3. 1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	A. Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan sudah memadai 2. Penerangan dapat membuat bekerja dengan lancar 3. Kebersihan lingkungan 4. Tata warna ruangan	Likert
	B. Lingkungan kerja non fisik	5. Kenyamanan lingkungan	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		6. Keamanan lingkungan 7. Hubungan baik dengan rekan kerja 8. Perlakuan baik rekan kerja 9. Suasana kerja yang kondusif 10. Ruangan kerja yang tenang	
Sumber : (Ramadhan, 2018) Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan			
Disiplin (X2)	A. Kehadiran	1. Datang tepat waktu ke tempat kerja	Likert
	B. Ketaatan pada standar kerja	2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan 3. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan	
	C. Ketaatan pada peraturan kerja	4. Perusahaan memberi tahu peraturan dan prosedur kerja	
	D. Kesadaran	5. Mengerjakan tugas sesuai dengan bidangnya	
	E. Ketegasan pemimpin	6. Atasan menjadi teladan bagi bawahan 7. Diberikan arahan dan instruksi yang baik dan jelas 8. Atasan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan	
	F. Keadilan	9. Mendapat hukuman jika melanggar peraturan 10. Diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	
Sumber : (Ramadhan, 2018) Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan			
Motivasi Kerja (X3)	A. Kinerja	1. Hasil kerja yang optimal menjadi	Likert

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		fokus untuk menyelesaikan pekerjaan 2. Hasil kerja menjadi contoh untuk rekan kerja	
	B. Penghargaan	3. Mendapatkan apresiasi dari hasil kerja yang diberikan 4. Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan 5. Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kinerja	
	C. Tantangan dan tanggung jawab	6. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan metode yang dimiliki	
	D. Pengembangan	7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan 8. Mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan 9. Bekerja di perusahaan ini dapat mengembangkan kemampuan	
	E. Keterlibatan dan kesempatan	10. Diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan	
Sumber : (Ramadhan, 2018) Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan			
Kinerja Karyawan (Y)	A. Kualitas	1. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan 2. Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat	Likert

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		3. Berusaha menjaga dan merawat fasilitas perusahaan 4. Menggunakan fasilitas sesuai peraturan 5. Mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab 6. Bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan	
	B. Kuantitas	7. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target	
	C. Ketepatan waktu	8. Berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
	D. Efektifitas	9. Berusaha menggunakan sumber daya dengan efektif	
	E. Kemandirian	10. Berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	
Sumber : (Ramadhan, 2018) Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data

a. Uji Validitas

Menurut (Parameswari & Lie, 2023), mengatakan bahwa :

“Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti”.

Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengorelasikan

skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas berusaha mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan item dalam kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau keefektifan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan Correlated item-Total Correlation dengan nilai r tabel, untuk degree of freedom (d) = $n-2$, dalam hal ini n adalah ukuran sampel, $\alpha = 0,5$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir soal atau indikator dinyatakan valid (Darren George, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Kusnawan & Sinta Nanda, 2023), mengatakan bahwa :

“Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah variabel yang digunakan benar-benar bebas kesalahan dan menghasilkan hasil yang konsisten bahkan setelah beberapa pengujian. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach's

Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,70 (George, 2016). (Darren George 2016).

2. Uji Model

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Menurut (Sihombing & Kusnawan, 2022) Uji multikollienaritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$) (Darren George 2016). Nilai *cutoff* yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022), heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya masalah hetrodekedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Uji heteroskedastisitas menguji adanya ketidaksamaan varian

dalam suatu model regresi dari satu observasi residual ke observasi yang lain. Jika residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak heteroskedastis. Ada beberapa cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat scatterplot dan menggunakan uji Glejser. Analisis menggunakan grafik plot memiliki kelemahan yang sangat jelas, sehingga diperlukan uji statistik untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu uji Glesjer (George, 2016).

3) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2017), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut (Ghozali 2017, 127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Telah diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan distribusi normal untuk nilai residual. Jika asumsi ini dilanggar, uji statistik tidak berlaku untuk ukuran sampel yang kecil (George, 2016).

Residu normalitas dapat dilihat dengan melihat normal

probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal, dan memplot data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data aktual akan berada sepanjang diagonal.

b. Uji Korelasi Berganda

Korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menemukan hubungan antara dua atau lebih variabel yang bersifat kuantitatif. Korelasi berganda adalah alat ukur yang digunakan untuk melihat asosiasi atau hubungan simultan antara variabel dependen (Y) dan beberapa variabel independen (X). Untuk menghitung korelasi dapat digunakan rumus berikut:

$$r^2 = \frac{b_1 \sum x_{1y} + b_2 \sum x_{2y} + b_3 \sum x_{3y}}{\sum y^2}$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen Y yang menunjukkan Kinerja Karyawan

x_1 = Lingkungan Kerja

x_2 = Disiplin

x_3 = Motivasi Kerja

b_1 = Koefisien korelasi x_1

b_2 = Koefisien korelasi x_2

b_3 = korelasi x_3

c. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara nilai variabel X dan Y yang menunjukkan tanda data, dimana variabel X merupakan variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat.

Nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Nilai koefisien korelasi antara -1 dan +1. Sifat nilai koefisien korelasi antara plus (+) atau minus (-).

Implikasi Sifat:

- 1) Korelasi positif (+) artinya jika variabel X1 meningkat, maka variabel X2 juga akan meningkat. dan sebaliknya.
- 2) Korelasi 50 negatif (-) artinya jika variabel X1 menurun maka variabel X2 juga meningkat. dan sebaliknya.

Nilai dapat ditemukan menggunakan persamaan regresi:

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

γ = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi Kerja

ε = Eror

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan uji kemampuan variabel independen yang diteliti untuk menjelaskan kondisi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R² mendekati 1, berarti variabel independen yang diteliti memiliki banyak informasi yang hampir dapat mencerminkan dan menjelaskan keadaan variabel dependen; sebaliknya, jika nilai R² mendekati 0, berarti variabel tersebut penelitian yang digunakan dalam penelitian tidak memiliki banyak informasi untuk mencerminkan dan menjelaskan keadaan variabel dependen. Untuk menghitung R², gunakan rumus berikut:

$$R^2 = \frac{n(a \cdot \sum Y + b_1 \cdot \sum XY_1 - (\sum Y)^2)}{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Sihombing & Kusnawan, 2022), Uji t ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel variabel independen lainnya konstan. Pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji adalah apakah parameter (b_i) sama dengan nol. Cara melakukan uji-t adalah dengan menggunakan standar error selisih rata-rata kedua sampel untuk membandingkan selisih nilai kedua rata-rata tersebut.

H_0 dapat ditolak jika jumlah degree of freedom (df) 20 atau lebih dengan kepercayaan 5%. Membandingkan nilai t-tabel, kami

menerima H_a , yang menunjukkan bahwa variabel independen sendiri mempengaruhi variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan uji signifikansi dua sisi atau two tailed test, yaitu pengujian dengan daerah penolakan H_0 di ujung kiri dan kanan. Dalam uji dua arah, satu arah dapat ditunjukkan dengan (=) atau (\neq), sehingga pengujian dilakukan dari dua arah(Darren George, 2016).

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Ristandi & Kusnawan, 2022), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel indpenden memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan dalam model apakah semua variabel bebas atau variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Jika F lebih besar dari 4, maka H_0 dapat ditolak pada tingkat kepercayaan 5%. Dengan kata lain, menerima hipotesis alternatif bahwa semua variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen secara simultan.